

université
de **BORDEAUX**



Guide de formulation des compétences et des acquis d'apprentissage (AA)

Conseils généraux

Définir un nombre restreint de compétences et d'AA :

- Pour les compétences (6 à 10 maximum par mention) : retenir celles qui caractérisent le mieux l'étudiant à la fin de sa formation, c'est-à-dire les compétences qui seront développées dans les BCC de votre mention.
- Pour les AA (5 maximum par UE) : retenir uniquement ceux qui sont évalués au cours de l'UE.

Précisions sur les compétences :

Définition : capacité de l'étudiant à agir face à une situation via la mobilisation d'acquis d'apprentissage (savoirs, savoir-faire, savoir-être).

Précisions sur les AA :

Définition : ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être que l'étudiant est censé maîtriser à l'issue d'une période d'apprentissage (cours, UE).

→ Ils sont construits à l'échelle de l'UE

→ Ils sont mesurables, évaluables et permettent (par complémentarité) de confirmer l'acquisition d'une compétence

Formulation

La formulation des compétences et des AA répond aux mêmes principes :

- Être simple, concise et explicite afin de faire ressortir la situation ainsi que les spécificités des champs concernés
- Être compréhensible par l'étudiant
- Être centrée sur l'étudiant et traduire ce qu'il sera capable de faire
- Se limiter à un seul verbe

Attention au choix du verbe :

Celui-ci constitue un indice du niveau de complexité de la compétence ou de l'AA, et est un indicateur de ce qui est attendu de la part de l'étudiant. Par exemple, **participer** à un projet n'est pas la même chose que le **piloter**.

Éviter les **verbes intériorisés** (savoir, comprendre, maîtriser, etc.), mais préférer des verbes plus facilement observables (analyser, expliquer, diagnostiquer, choisir, argumenter, etc.) qui facilitent la construction de l'évaluation.



Pour vous donner des idées de verbes à utiliser et vous aider à choisir le niveau de complexité de votre AA ou de votre compétence, vous pouvez utiliser la « Taxonomie de Bloom » (cf. Annexe) dans laquelle sont définis 6 niveaux de complexité **du moins au plus complexe** et auxquels sont associés des exemples de verbes d'action :

- 1 - **Connaissance** (mémoriser) : citer, décrire, définir, désigner, nommer, sélectionner, identifier, etc.
- 2 - **Compréhension** (comprendre) : expliquer, démontrer, préciser, résumer, illustrer, discuter, etc.
- 3 - **Application** (appliquer) : appliquer, compléter, calculer, mettre en œuvre, schématiser, etc.
- 4 - **Analyse** (analyser) : décomposer, extraire, rechercher, choisir, comparer, catégoriser, inférer, etc.
- 5 - **Synthèse** (évaluer) : composer, construire, créer, élaborer, inventer, organiser, planifier, etc.
- 6 - **Jugement / évaluation** (créer) : évaluer, juger, argumenter, décider, justifier, recommander, etc.

Comment formuler une compétence ou un AA ?

Pour vous aider, vous pouvez commencer votre phrase par la formule suivante :

"A l'issue de ... les étudiants seront capables de / seront prêts à ..."



Attention à ne pas faire figurer cette formule dans la phrase saisie dans l'outil de conception. Il s'agit uniquement d'une aide à la formulation.

Puis, il s'agit de préciser :

- Le **verbe d'action** traduisant l'action réalisée par l'étudiant
- Le **contenu** sur lequel l'action porte
- La **situation, les circonstances et les conditions** dans lesquelles l'action doit être réalisée
- Le **niveau de performance** de l'action attendu

Exemple : *Décrire en 20 lignes maximum l'ensemble des causes du réchauffement climatique vues au cours du semestre.*

Focus sur les compétences transversales

Définition : compétences qui ne sont pas liées à un métier ou à un contexte technique particulier.

- Elles sont mobilisables dans diverses situations de travail.
- Elles participent à la connexion d'une formation à son environnement.

Pour vous aider, une grille recensant des compétences déjà formulées est à votre disposition. Il vous est vivement recommandé de l'utiliser.

- Elle permet d'harmoniser la formulation des compétences transversales à l'échelle de l'université.
- Elle sera enrichie au fur et à mesure. Vous pouvez donc proposer de nouvelles compétences transversales si celle que vous souhaitez intégrer ne figure pas dans cette grille, ou bien dans le référentiel de compétences de l'outil.

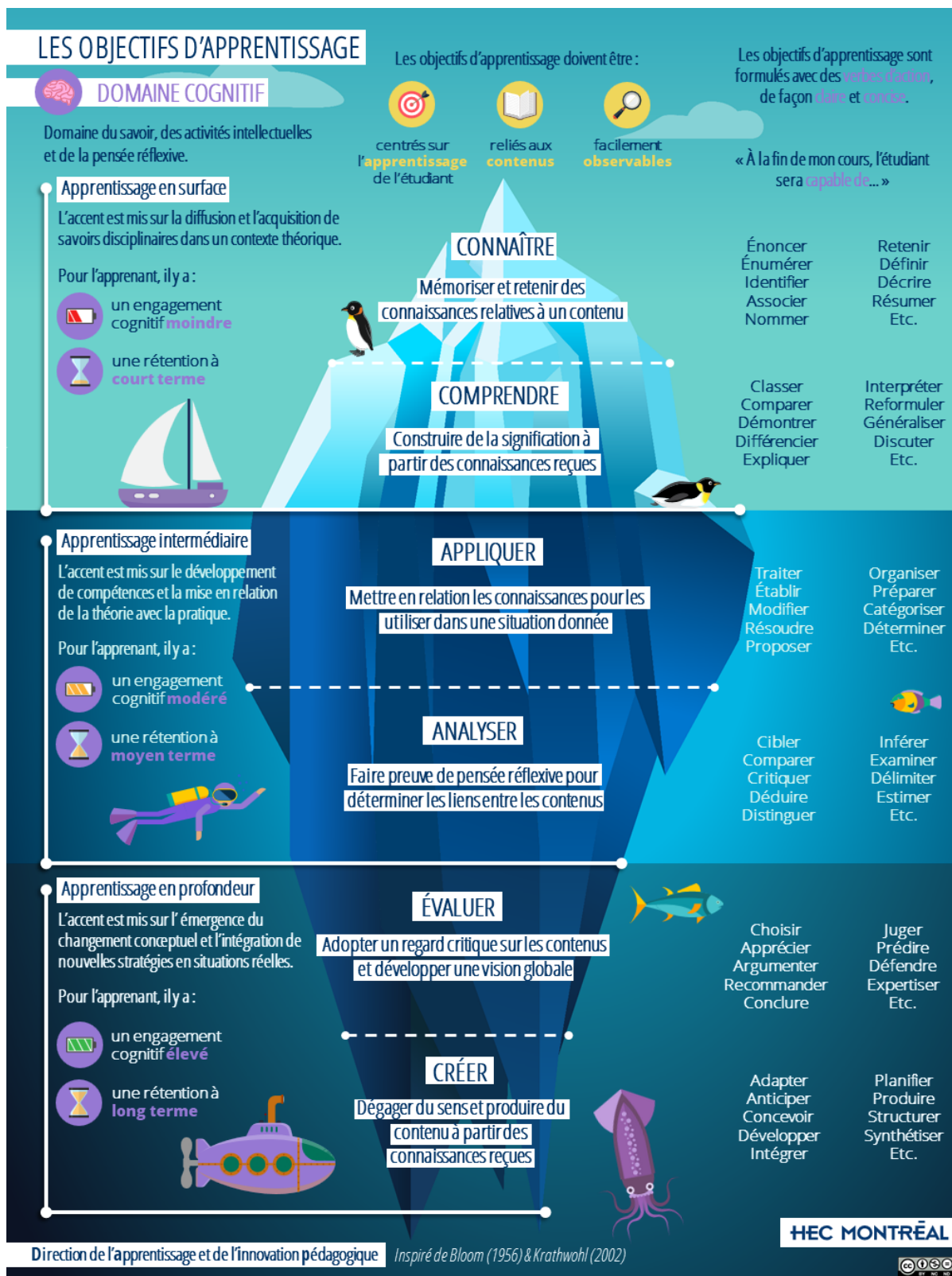


Si vous souhaitez en savoir plus, voici le lien vers une courte vidéo sur le sujet des compétences transversales : <https://mediapod.u-bordeaux.fr/video/33718-le-developpement-des-competences-transversales/>

Annexe – Taxonomie de Bloom

Source : posters pédagogiques HEC Montréal

https://www.hec.ca/daip/ressources_pedagogiques/posters/PostersPedago.html



LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

DOMAINE PSYCHOMOTEUR

Domaine du savoir-faire, de la dextérité et des habiletés manuelles.

Les objectifs d'apprentissage doivent être :

- centrés sur l'apprentissage de l'étudiant
- reliés aux contenus
- facilement observables

Les objectifs d'apprentissage sont formulés avec des **verbes d'action**, de façon **claire** et **concise**.

« À la fin de mon cours, l'étudiant sera **capable de...** »

Apprentissage en surface

L'accent est mis sur la diffusion et l'acquisition de savoirs disciplinaires dans un contexte théorique.

Pour l'apprenant, il y a :

- un engagement psychomoteur **moindre**
- une rétention à **court terme**



PERCEVOIR

Reconnaître les gestes et les étapes à respecter dans une situation donnée

- | | |
|-------------|------------|
| Repérer | Cibler |
| Identifier | Définir |
| Discerner | Convenir |
| Percevoir | Distinguer |
| Reconnaître | Etc. |

Apprentissage intermédiaire

L'accent est mis sur le développement de compétences et la mise en relation de la théorie avec la pratique.

Pour l'apprenant, il y a :

- un engagement psychomoteur **modéré**
- une rétention à **moyen terme**



REPRODUIRE

Poser des gestes spécifiques et adéquats en lien avec une diversité de situations concrètes

- | | |
|------------|------------|
| Appliquer | Imiter |
| Coordonner | Réaliser |
| Démontrer | Reproduire |
| Employer | Utiliser |
| Exécuter | Etc. |

Apprentissage en profondeur

L'accent est mis sur l'émergence du changement conceptuel et l'intégration de nouvelles stratégies en situations réelles.

Pour l'apprenant, il y a :

- un engagement psychomoteur **élevé**
- une rétention à **long terme**



PERFECTIONNER

Développer ses propres gestes et améliorer son efficacité en vue d'adopter une posture d'expert

- | | |
|-----------|-------------|
| Anticiper | Diversifier |
| Adapter | Interpréter |
| Améliorer | Modifier |
| Changer | Régler |
| Composer | Varié |
| Contrôler | Etc. |

LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE



DOMAINE SOCIO-AFFECTIF

Domaine du savoir-être, des attitudes et habiletés sociales et de l'intelligence émotionnelle.

Les objectifs d'apprentissage doivent être :



centrés sur l'apprentissage de l'étudiant



reliés aux contenus



facilement observables

Les objectifs d'apprentissage sont formulés avec des **verbes d'action**, de façon **claire** et **concrète**.

« À la fin de mon cours, l'étudiant sera **capable de...** »

Apprentissage en surface

L'accent est mis sur la diffusion et l'acquisition de savoirs disciplinaires dans un contexte théorique.

Pour l'apprenant, il y a :



un engagement socio-affectif **moindre**



une rétention à **court terme**



RECEVOIR

Prendre conscience de problématiques liées aux contenus et de postures à adopter

Accepter
Associer
Définir
Différencier
Identifier

Interroger
Questionner
Reconnaître
Spécifier
Etc.

Apprentissage intermédiaire

L'accent est mis sur le développement de compétences et la mise en relation de la théorie avec la pratique.

Pour l'apprenant, il y a :



un engagement socio-affectif **modéré**



une rétention à **moyen terme**



VALORISER

Promouvoir des valeurs et des attitudes sociales face aux problématiques soulevées

Choisir
Débattre
Approuver
Argumenter
Contester
Conseiller

Dialoguer
Démontrer
Encourager
Influencer
Défendre
Etc.

Apprentissage en profondeur

L'accent est mis sur l'émergence du changement conceptuel et l'intégration de nouvelles stratégies en situations réelles.

Pour l'apprenant, il y a :



un engagement socio-affectif **élevé**



une rétention à **long terme**



ADOPTER

Incarner des valeurs et des comportements qui traduisent un engagement personnel en lien avec les problématiques soulevées

Assister
Changer
Modifier
Diriger
Former
Pratiquer

Prévenir
Faciliter
Déléguer
Accompagner
Transformer
Etc.

